

УДК 316.45

ББК 60.56

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ, НА ОСНОВЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА

Рассади́кова В. Г.

*Студентка-бакалавр 4 курса
ФГБОУ ВО УрГУПС
г. Екатеринбург, Россия
vgrassadnikova@mail.ru*

IMPROVING THE QUALITY OF WORKING LIFE, ON THE BASIS OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE

Rassadnikova V.

*Student-bachelor 4th year
FGBOU IN USURT
Yekaterinburg, Russia
vgrassadnikova@mail.ru*

Аннотация

В статье рассмотрена технология, повышения качества трудовой жизни вспомогательного и обслуживающего персонала, на основе социально-психологического климата. В ходе проведенного исследования, с использованием такого метода, как анкетный опрос по 9-ти параметрам: материальное стимулирование, справедливость поощрений и наказаний, социальные льготы персонала, организация и условия труда, содержание и содержательность работы, карьера, рост, профессиональная самореализация, межличностные взаимоотношения в коллективе, отношения персонала с руководством организации, результативность труда, результаты работы, автором были предложены направления совершенствования качества трудовой жизни. Произведен анализ положительных и отрицательных аспектов трудовой жизни сотрудников, затрагивающих социально-

психологическую сторону. Разработан проект по повышению качества трудовой жизни вспомогательного и обслуживающего персонала, который направлен на разрешение конфликтов системы премиально-поощрительного фонда между сотрудниками, качественной передачи информации о текущих делах, организации труда между группами рабочих по признаку технологической однородности. А также улучшения межличностных отношений между сотрудниками и оценки результатов в труде.

Annotation

the article considers the technology of improving the quality of working life of auxiliary and service personnel on the basis of socio-psychological climate. In the course of the study, using such a method as a questionnaire survey on 9 parameters: material incentives, fairness of incentives and penalties, social benefits of staff, organization and working conditions, the content and content of the work, career, growth, professional self-realization, interpersonal relationships in the team, staff relations with the management of the organization, the effectiveness, the results of the work, the author proposed ways to improve the quality of working life. The analysis of positive and negative aspects of the working life of employees, affecting the socio-psychological side. A project has been developed to improve the quality of working life of auxiliary and service personnel, which is aimed at resolving conflicts of the bonus-incentive Fund system between employees, the qualitative transfer of information about current Affairs, the organization of labor between groups of workers on the basis of technological uniformity. As well as improving interpersonal relationships between employees and evaluating the results in the work.

Ключевые слова: качество, трудовая жизнь, социально-психологический климат, персонал.

Key words: quality, working life, social and psychological climate, personnel.

В современных условиях, когда человеческий ресурс становится

основным ресурсом предприятия, особое значение приобретают условия, при которых осуществляется трудовой процесс. Трудовая жизнь, основанная на создании таких условий, чтобы обеспечить оптимальное использование трудового потенциала, становится ключевой концепцией трудовой деятельности. Следовательно, качеством трудовой жизни персонала можно управлять, изменяя параметры, влияющие на жизнь людей. В результате чего есть возможность максимально развить способности к труду сотрудника, с одной стороны, и повысить эффективность работы организации – с другой.

В настоящее время, вопрос повышения качества трудовой жизни в организациях встает особенно остро, поскольку каждая старается максимально оптимизировать свою деятельность, сделать ее более эффективной, что актуализирует изучение вопроса о качестве трудовой жизни персонала как способу повышения стоимости человеческих ресурсов и эффективности их использования.

Под качеством трудовой жизни, на сегодняшний день, понимается уровень и состояние социального, трудового и духовного развития работника [2]. А основными критериями служат – содержание, организация и условия труда; профессиональный, карьерный рост; психологические и социальные аспекты[1].

Уральский регион является развитым промышленным и логистическим центром, а в самом Екатеринбурге и близлежащих городах располагаются крупнейшие предприятия федерального и регионального значения. Мы затронули в своем исследовании персонал организации, деятельность которого направлена на выпуск труб, различной категории, размеров и качества. ООО «Нижнетагильский металлургический завод» (ООО «НТМЗ») обеспечивает поставки в такие регионы Российской Федерации, как Сибирь, Урал, Поволжье, Север, а также Казахстан и Японию. В 2016 году был заключен контракт с ПАО «Газпром» и ОАО НК «Роснефть», на изделие труб, для строительства Керченского моста в Республике Крым.

С целью выявления особенностей реализации данного направления

работы с персоналом, а также поиска ресурсов повышения качества трудовой жизни нами было проведено исследование методом анкетирования обслуживающего и вспомогательного персонала.

Оценка качество проводилось по 9-ти параметрам: материальное стимулирование, справедливость поощрений и наказаний, социальные льготы персонала, организация и условия труда, содержание и содержательность работы, карьера, рост, профессиональная самореализация, межличностные взаимоотношения в коллективе, отношения персонала с руководством организации, результативность труда, результаты работы.

Как показало исследование, в целом, число положительно и отрицательно оцениваемых показателей совпадают. Наиболее благоприятно работники исследуемого предприятия оценивают такие аспекты как материально-техническое обеспечение труда, самостоятельность в работе, соответствие работы способностям. Существенным являются и неформальные взаимоотношения в коллективе (см. Рисунок 1)

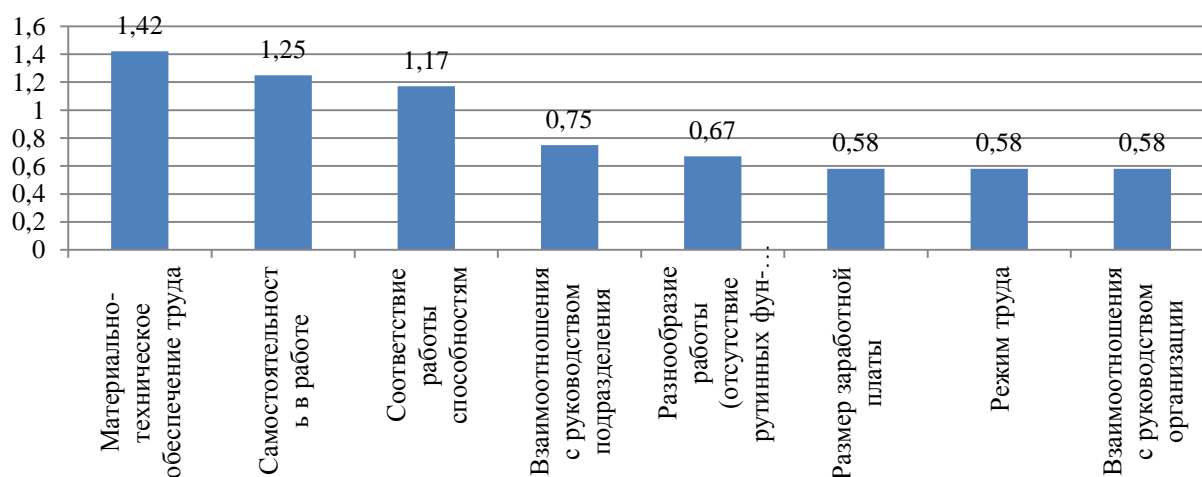


Рисунок 1 – Рейтинг наиболее положительно оцениваемых аспектов трудовой жизни (Max=2)

Между тем нельзя не отметить, что это лишь часть аспектов работы. Как видно из Рисунка 2 качество менеджмента, уровень организации труда и объективность поощрения составляют основу негативно оцененных

аспектов труда и формирующих недостаточно высокое качество трудовой жизни персонала.

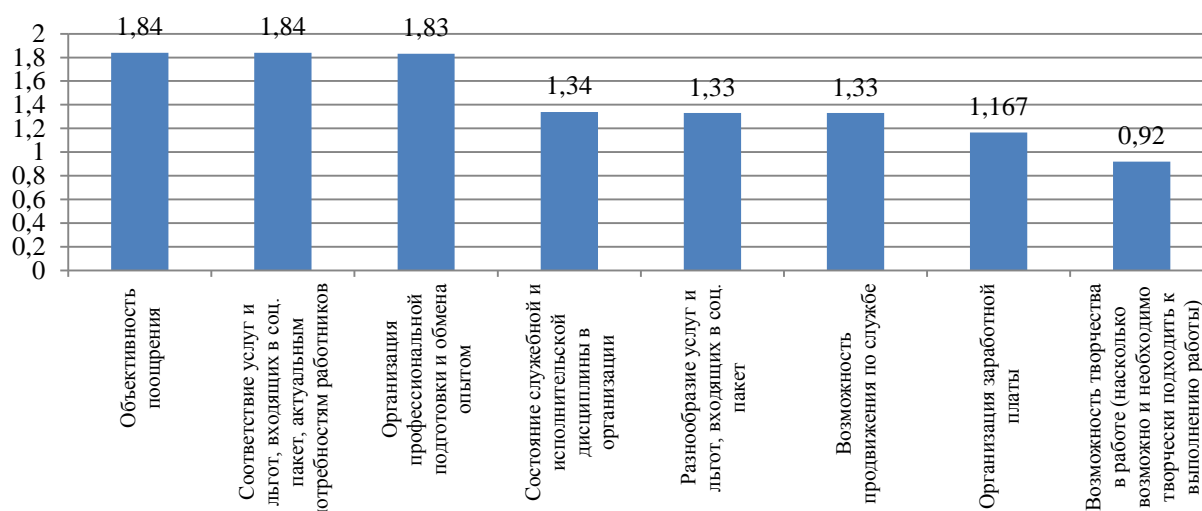


Рисунок 2 – Рейтинг наиболее отрицательно оцененных аспектов работы, (Max=2)

Исследование позволило выявить положительные и отрицательные стороны работы по улучшению качества трудовой жизни работников. Так к положительным моментам относится:

- материально-техническая обеспеченность труда;
- соответствие работы способностям персонала (сотрудники предприятия, выполняя свои трудовые функции, не испытывают сложности в ее выполнении);
- высокая самостоятельность в работе (большинство сотрудников имеют высшее образование по профилю деятельности, что позволяет не задавать лишних вопросов в процессе труда);
- оценка личных результатов в труде (руководители отмечают сотрудников, которые выполняют свою работу качественнее других).

К отрицательным моментам мы отнесли:

- низкую информированность сотрудников об изменениях и текущих делах организации;
- состояние организации труда не соответствует реальным графикам

работы персонала;

- не структурированное распределение премиальных выплат между сотрудниками;

- неоднозначная оценка личных результатов в труде.

Внимательно изучив состав недостатков при исследовании, было замечено, что они возникли в случае конфликтов и недопонимания, что является напрямую предметом изучения социально-психологического климата. Поэтому для того чтобы повысить качество трудовой жизни на предприятии, нами было решено разрешить проблемы вызвавшие конфликтные ситуации со стороны обслуживающего (вспомогательного) персонала.

С целью решения данных проблем нами был разработан проект, включающий в себя следующие направления:

1. Разрешение конфликтов на основе системы премиально-поощрительного фонда между сотрудниками;

2. Разрешение конфликтов на основе передачи информации о текущих делах;

3. Разрешение конфликтов на основе организации труда между группами рабочих по признаку технологической однородности;

4. Внедрение корпоративных мероприятий рассматриваемых как способы улучшения межличностных отношений между сотрудниками и оценки результатов в труде.

В рамках, первого направления было решено, во-первых, создать и внедрить корпоративную шкалу повышающих коэффициентов работы сотрудников. Во-вторых, создать «команду» из управленческого состава, для экспертной оценки. В-третьих, провести матрицу оценки членов коллектива между собой.

В рамках второго направления:

1. Составить и внедрить в ПВТР графиков сменности в дни ревизии

2. Повысить уровень профессиональных компетенций информирования

руководителям производственного и основного участков с помощью проведение семинаров для начальников цеха и мастеров

3. Обновлять информационное полотно информацией об изменениях и обновлениях в работе предприятия

В целях разрешение конфликтов на основе организации труда между группами рабочих по признаку технологической однородности, было принято закрепить обязанности по контролю за производственными технологическими процессами начальникам цехов и обеспечить оперативное выполнение.

В целях разрешения межличностных отношений между сотрудниками и оценки результатов в труде внедрить корпоративные мероприятия:

1. Внедрить корпоративный час в праздничные дни;
2. Организовать тренинг «Поиск общего языка»;
3. Провести акцию «Лучший работник месяца».

Реализация разработанного нами проекта позволит улучшить социально-психологический климат в трудовом коллективе, а значит, повысит качество трудовой жизни на предприятии. Следовательно, качественная трудовая жизнь сотрудников позволит повысить производительность трудовой деятельности, её удовлетворённость, а также сформировать командный дух и мотивацию к труду.

Список литературы:

1. Антонова Н.В. Социально-психологический климат в организациях с различным типом корпоративной культуры // Современные технологии управления. – 2014. – №1. – с. 4-5
2. Баташева М.А. Качество трудовой жизни как показатель осуществления трудового потенциала // Молодой ученый. — 2015. — №8. – с. 471